

gymnasium

DIE ZEITSCHRIFT DER AHS-GEWERKSCHAFT

Februar 2025 / 74. Jahrgang / Nr. 1

ÖFFENTLICHER DIENST



GEWERKSCHAFT

Frischluft im Klassenzimmer

Studien zeigen: Weniger CO₂ für mehr Konzentration – frische Luft steigert kognitive Leistung und Lernfähigkeit.

Digital Detox

„Lehrerin schlägt Alarm: Kinder verbringen ganzes Wochenende am Handy.“ Unter dieser Überschrift berichtete am 31.12.2024 die Schweizer Nachrichtenwebsite www.nau.ch¹ über ein Phänomen, das Eltern ebenso wie uns Lehrer:innen mit wachsender Sorge erfüllt. „Jeden Montagmorgen im Stuhlkreis“ berichten die Erstklässler von ihrem Wochenende. „Viele Kinder wissen nicht, was sie erzählen könnten“, so die Lehrerin. „Sie haben das Wochenende nämlich zum grössten Teil vor dem Bildschirm verbracht.“ „Lehrpersonen beobachten Defizite in der Grob- und Feinmotorik. Dazu Konzentrationsschwierigkeiten, Unruhe oder auch Müdigkeit. Empfehlungen von Fachpersonen wie jenen von «Pro Juventute» sind klar: Kinder unter drei Jahren sollten gar nicht oder nur wenige Minuten vor dem Bildschirm sitzen. Kinder zwischen drei und fünf Jahren höchstens 30 Minuten pro Tag. Kinder zwischen sechs und neun Jahren sollten sich maximal eine Stunde pro Tag mit TV oder PC beschäftigen.“

Dass übermäßiger digitaler Medienkonsum keineswegs

ein auf Kinder und Jugendliche beschränktes Problem darstellt, berichtete www.news.at² vom 6.12.2024 unter dem Titel „Digital Detox: 5 effektive Methoden für mehr Offline-Zeit im Alltag“. Auszugsweise sollen hier ein paar Strategien zitiert werden:

„Nutzen Sie die integrierten Tools Ihres Smartphones wie ‚Bildschirmzeit‘ (iOS) oder ‚Digital Wellbeing‘ (Android), um tägliche Zeitlimits für Apps festzulegen.“

„Definieren Sie bestimmte Bereiche in Ihrem Zuhause als handyfreie Zonen. Das Schlafzimmer und der Essbereich eignen sich besonders gut dafür.“

„Regelmäßige Digital Detox Tage einplanen. Planen Sie bewusst Tage ein, an denen Sie Ihre digitale Nutzung stark einschränken oder ganz darauf verzichten. Beginnen Sie mit einem Tag pro Woche und steigern Sie sich langsam.“

Uns allen ein gesundes Jahr 2025.

¹ nau.ch/news/schweiz/lehrerin-schlaegt-alarm-kinder-verbringen-ganzes-wochenende-am-handy-66878167

² news.at/gesundheit/digital-detox-5-effektive-methoden



Inhalt

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die
Nr. 2/2025: 19.2.2025

4

top thema

Innenraumluft und Raumklima
Mag.^a Ursula Göttl

9

gut zu wissen

Gehaltserhöhung 2025 und 2026
Mag. Dr. Eckehard Quin

12

gut zu wissen

Regelungen zur Pflegefreistellung, Pflegekarenz und Familienhospizfreistellung
MMag.^a Mag.^a iur. Gertraud Salzmann

16

gut zu wissen

Pensionsregelungen für Lehrkräfte
Mag. Georg Stockinger

19

personalvertretung

Neuigkeiten aus dem Westen
Mag. Freddy Wittwer

20

rückblick

Artikelübersicht gymnasium 2024
Mag.^a Anna Gring
Auszeichnungen und Ernennungen

22

personalvertretung

Die neu gewählten Gremien stellen sich vor.
Mag.^a Eva Guserle

23

aktuelle seite

Kreativität ist gefragt
Mag. Herbert Weiß



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft

Österreich als integrationspolitische Ziel-1-Region

Zahlreiche Medienberichte drehen sich seit Tagen um das Budgetdefizit unseres Landes und ein drohendes EU-Defizitverfahren. Dass sich FPÖ und ÖVP inzwischen offenbar auf einen Plan geeinigt haben, Letzteres abzuwenden, halte ich für einen wichtigen ersten Schritt.

Sparmaßnahmen werden wohl unvermeidbar sein. Manche „Expert:innen“ sehen im Bildungsbereich Potential für Einsparungen. Wenn es hier aber überhaupt einen finanziellen Spielraum gibt, wäre dieser im tertiären Bereich zu suchen. Immerhin liegt der Anteil der öffentlichen Ausgaben für den Tertiärbereich im Vergleich zu allen öffentlichen Ausgaben in Österreich über dem EU-Schnitt, während er bei Elementarbildung und dem Schulwesen deutlich unter dem EU-Schnitt liegt.¹ Der Grund für Österreichs teuren Tertiärbereich liegt auch darin, dass in Österreich der Anteil der Studierenden aus dem Ausland so groß ist wie in keinem anderen europäischen Staat.²

Doch statt hier nach Einsparungspotential zu suchen, sollte die künftige Regierung gegenüber der EU in die Offensive gehen. Sowohl unser Budgetdefizit als auch die extrem fordernde Situation an unseren Schulen hängen nämlich mit Migration zusammen. Österreich muss Unterstützung bei der Bewältigung dieser schwierigen Situation bekommen. Österreich gehört zu den EU-Staaten, in denen der Bevölkerungsanteil im Ausland Geborener am größten ist³, womit es für deren Integration weit mehr zu leisten hat als die meisten anderen Staaten der EU.

Ich fordere daher zusätzliche Ressourcen für die Elementarbildung und das Schulwesen, damit sie ihre infolge des gesellschaftlichen Wandels besonders großen Aufgaben bewältigen können und Österreich in eine gute Zukunft geht. Ich denke – in Anlehnung an das erfolgreiche Ziel-1-Programm, über das die EU in den ersten Jahren dieses Jahrhunderts strukturschwache Regionen gefördert hat – an ein integrationspolitisches Ziel-1-Programm, mit dem sich die EU offensiv und zukunftsorientiert diesem so wichtigen Thema widmet. Mit der Forderung nach einem derartigen Programm könnte die neue Regierung gegenüber der EU Kante zeigen und auf EU-Ebene einen fairen Ausgleich initiieren.

1 Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 10. Jänner 2025.
2 Quelle: Statistik Austria (Hrsg.), Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2024 (2024), S. 47.
3 Quelle: Eurostat-Datenbank, Abfrage vom 12. Jänner 2025.

impresum

gymnasium. Zeitschrift der AHS-Gewerkschaft in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Mag. Dr. Eckehard Quin. Medieninhaber: die GÖD Wirtschaftsbetriebe Ges. m. b. H., 1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredaktion und für den Inhalt verantwortlich: Mag.^a Anna Gring, 1090 Wien, Lackierergasse 7, Tel.: 01/405 61 48, Fax: 01/403 94 88, E-Mail: office.ahs@goed.at. Produktion, Konzeption und Anzeigenverwaltung: Modern Times Media Verlagsges. m. b. H., 1030 Wien, Lagergasse 6/35, Tel.: 01/513 15 50. Chefin vom Dienst: Vanessa Gazzari. Grafik: Dieter Dalinger. Hersteller: Druckerei Berger, 3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge unterliegen der Verantwortung der Autor:innen. Die Redaktion behält sich das Recht der Kürzung vor. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben in dieser Zeitschrift trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Herausgebers und Medieninhabers, der Redaktion oder der Autor:innen ausgeschlossen ist.

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe im Bereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger, Dr. Martin Holzinger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den ao. Bundeskongress der GÖD vom 12. September 2023) festgehalten sind.

FOTOS: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO, MANUEL HORN, BEGESTELT

Innenraumluft und Raumklima

Wie wirkt sich die Luftqualität in Klassenzimmern auf Gesundheit und Konzentration aus? Wichtige Erkenntnisse und Richtwerte für ein gutes Raumklima.

Erinnern Sie sich an den Turnsaal Ihrer eigenen Schulzeit, an die Luft, die einem beim Zutritt entgegenschlägt? Nein? Dann sind Sie vielleicht zu jung für diese eindrückliche olfaktorische Erfahrung und kamen in den Genuss moderner Schulsportanlagen.

Kennen Sie das Gefühl, wenn nach einem langen Spielfilm der Abspann kommt und man sitzen bleibt, nicht nur weil die Emotion noch so präsent ist und weil man diesen Zustand nicht verlassen will, sondern auch aus einer trägen Müdigkeit heraus? In einem modernen Kinosaal wird Ihnen das kaum mehr passieren. Für Veranstaltungsräume sind Belüftungsanlagen vorgeschrie-

ben. Auch für die Belüftung in neuerbauten Turnhallen gelten jetzt andere Regelungen als vor einigen Jahren bzw. Jahrzehnten.

Aber in Klassenzimmern kann es immer noch passieren, dass beim Betreten der sprichwörtliche Schulfief deutlich wird. Einen oder zwei Pandemiewinter haben wir fröstelnd in Jacken und vielleicht sogar Mützen unterrichtet und unangenehmen Durchzug eingetauscht gegen geringere Infektionsgefahr. Doch mittlerweile ist das Lüften wieder aus dem Fokus der Aufmerksamkeit geraten. Wie soll man auch einschätzen, wie viel Lüften nötig ist?

Wie steht es um die Luft in unseren Klassenzimmern?

Muffig, abgestanden, viel zu heiß? Innenraumluft spielt eine entscheidende Rolle für Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit.

Wie bewertet man frische Luft? Ein zentraler Parameter ist die CO₂-Konzentration. Sie ist sowohl als Indikator für den Infektionsschutz als auch für die kognitive Leistungsfähigkeit von Bedeutung. Denn das ausgeatmete CO₂ reichert sich in Räumen mit vielen Personen schnell an. Eine hohe CO₂-Konzentration weist somit auf unzureichende Belüftung hin. Studienergebnisse, zum Beispiel von Shaughnessy et al., in 54 Klassenzimmern ergaben bereits 2006 signifikante Zusammenhänge zwischen der CO₂-Konzentration und der Leistungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern. Höhere CO₂-Werte korrelierten mit schlechteren Mathematik-Testleistungen. Experimente der Harvard School of Public Health von Allen et al. (2016) zeigten, dass die erwachsenen Probanden bei erhöhten CO₂-Konzentrationen (1.400 ppm) signifikant schlechtere Ergebnisse in kognitiven Tests lieferten, vor allem bei der strategischen Entscheidungsfindung und der Informationsverarbeitung.

Auch im Unterricht stellt sich die Frage: Können unsere Schülerinnen und Schüler bei Schularbeiten und Tests wirklich klar denken oder sind sie durch schlechte Luftqualität beeinträchtigt? Nehmen wir ausreichendes Lüften ernst genug?

CO₂-Messwerte an einem Schultag im September

(Bildrechte IGÖ – Initiative Gesundes Österreich)



Im voll belegten Klassenraum steigt durch die Ausatemluft der CO₂-Wert steil an und überschreitet nach kurzer Zeit den Richtwert von 1000 ppm – roter Bereich – bis 1700 ppm. In der Pause vor der 2. Unterrichtseinheit kann durch Lüften kurzzeitig ein Wert zwischen 800 und 1000 ppm erreicht werden – oranger Bereich – um dann im Unterricht gleich wieder den roten Bereich zu erreichen. Der Wechsel in den Fachraum 1 verschafft fast eine halbe Stunde lernförderliche Luftqualität, da dieser Raum besser belüftet und an diesem Tag noch nicht genutzt wurde. Im Fachraum 2 steigt die CO₂-Konzentration rasch stark an, kann durch Lüften aber begrenzt und reduziert werden.

Empfehlungen für Innenräume

Es gibt Richtwerte für die CO₂-Konzentration, gemessen wird sie in ppm. Es handelt sich um ein Spurengas, das in sauberer Außenluft etwa zu 420 Teilchen in 1 Million Luftteilchen vorkommt. In Österreichs Klassenräumen werden konzentrationsförderliche Werte jedoch häufig überschritten, wie punktuelle Messungen zeigen.

Für Deutschland empfiehlt der **Arbeitskreis Lüftung** des Umweltbundesamtes für Schulgebäude und ähnliche Einrichtungen einen CO₂-Mittelwert von 1.000 ppm pro Nutzungseinheit (z. B. eine Schulstunde). International definiert die ISO-Richtlinie 16000-41 für die Raumqualitätsklasse „A“ einen Grenzwert von 1.000 ppm als Mittelwert, für die höchste Raumqualität („A+“) wird ein Wert von maximal 800 ppm angestrebt.

Auch der **Arbeitskreis Innenraumluft** des Österreichischen Klimaschutzministeriums empfiehlt, dass in Räumen, die für den dauerhaften Aufenthalt und geistige Tätigkeiten genutzt werden (z. B. Schulen, Büros, Hotels), folgende Werte eingehalten werden:

800 ppm als Zielwert für mechanisch belüftete Räume, beispielsweise Schulklassen oder Vortragsräume, zur Regelung der Außenluftvolumenströme und **1.000 ppm als Maximalwert** für die Raumklasse „A“ bei intensiver Nutzung. Dabei handelt es sich um eine Empfehlung für die Regelung von Lüftungsanlagen, wie schaut die Realität in unseren Klassenzimmern aus?



Mag.^a Ursula Göttl

2. Vorsitzender-Stellvertreterin der AHS Gewerkschaft (ÖLI-UG)



gerne für Sie da:

ursula.goettl@brg9.at

Dazu wurde im Schuljahr 2023/24 auf Initiative der TU Graz und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) eine Studie durchgeführt, die österreichweite **Studie ImpAQS** (Improving Air Quality in Schools) unter Leitung von Univ.-Prof.en Robert McLeod und Christina Hopfe (Institut für Bauphysik, Gebäudetechnik und Hochbau, TU Graz). ImpAQS untersuchte die CO₂-Konzentrationen, die Belüftungsraten sowie die Umweltdaten in Innenräumen und im Freien in 1200 österreichischen Klassenzimmern, die über die neun Bundesländer Österreichs verteilt waren. Ziel ist es, wissenschaftliche Grundlagen für bessere Lüftungspraktiken und Richtlinien zur Verbesserung der Raumluftqualität zu schaffen. Die Ergebnisse wurden mit Jahresende 2024 an das BMBWF geliefert und sollen demnächst öffentlich präsentiert werden. Erstmals gibt es damit wissenschaftliche Daten zur Luftqualität in Österreichs Klassen-



FOTO: ANDI DANIEL, RENDERING: J.-C.-K

Die AHS Reininghaus nutzt moderne Technologien wie eine energiesparende Nachtkühlung, um Überhitzung in den Klassenzimmern zu vermeiden und eine angenehme Lernumgebung zu gewährleisten.

räumen und somit für unseren Arbeitsplatz Schule. Es geht dabei nicht zuletzt auch um unsere Gesundheit und Leistungsfähigkeit und um **Arbeitnehmer:innenschutz**.

Forderungen der AHS-Gewerkschaft

Luftqualitätsstandards in allen Unterrichtsräumen

Wir fordern vom Dienstgeber die flächendeckende Sicherung von Luftqualitätsstandards und die nötigen Investitionen, damit die Luftqualität in allen Unterrichtsräumen endlich ein akzeptables Niveau von 1000 ppm im Stundenmittelwert erreicht.

Schulen als Vorreiter in der Energiewende und im Arbeitnehmer:innenschutz

Wir fordern klimafitte Schulgebäude. Dazu gehören Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, der Wärmedämmung sowie ein Ausbau von Photovoltaikanlagen auf Dachflächen und die Abkehr von fossilen Energieträgern. Zugleich sind Maßnahmen erforderlich, um der Überhitzung der Schulgebäude bei höheren Außentemperaturen entgegenzuwirken, wie Abschattung, Begrünung, Lüftungsanlagen und gegebenenfalls Klimaanlage.

Andere Länder wie Belgien und Frankreich haben bereits verbindliche Richtlinien für CO₂-Monitoring in öffentlichen Gebäuden. Die ImpAQS-Studie soll helfen, ähnliche Standards für Österreich zu etablieren und die Raumluftqualität nachhaltig zu verbessern.

Denn auch in Österreich wird die Luftqualität in Innenräumen zunehmend zum Thema, so fordert die **Ärztammer Wien** in ihrer Stellungnahme zur **Bundesarbeitsstättenverordnung** (B-AStV) für Natürliche Lüftung: „Für die Raumluft ist im Zeitraum von November bis März ein Richtwert von 1.000 ppm-CO₂ im arithmetischen Stundenmittel einzuhalten. Die CO₂-Konzentration ist in Innenräumen, in denen sich über einen längeren Zeitraum mehr als sechs Personen gleichzeitig aufhalten, in regelmäßigen Abständen zu messen.“

Die Ärztekammer Wien argumentiert damit, dass „eine erhöhte CO₂-Konzentration einen negativen Einfluss auf die Aufmerksamkeitsleistung hat“ und kommt zum Fazit:

„Die Kontrolle der CO₂-Konzentration in Innenräumen ist ein essenzieller Bestandteil eines umfassenden Lüftungskonzepts. Neben dem Infektionsschutz trägt eine gute Luftqualität maßgeblich zur kognitiven Leistungsfähigkeit und dem Wohlbefinden bei. Moderne Belüftungssysteme und die Einhaltung festgelegter

Richtwerte sind Schlüssel für gesunde und produktive Innenräume.“

BIG-Studie zur Luftqualität

Der Bundesimmobiliengesellschaft kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu, denn sie betreut unsere Bundesschulgebäude und plant Neu- und Umbauten. Die BIG initiierte im Jahr 2022 selbst eine Innenraumluft-Studie unter dem Stichwort **BIG-Luftqualität**. Dazu ist nachzulesen, dass die unterschiedliche Situation an drei Schulen betrachtet werden soll, die sich in der Technologie der Lüftungslösungen wesentlich unterscheiden.

Das **BG/BRG Lessinggasse in Wien** wurde erweitert und der Altbestand saniert, hier kommt eine zentrale Lüftungsanlage zum Einsatz, das **BSZ Feldbach** hat eine dezentrale Lüftungsanlage und am **BG/BRG St. Pölten** wurde nachträglich eine automatisierte Fensterlüftung installiert.

Neben CO₂ als Hauptbezugsgröße für die Luftqualität werden Lufttemperatur und relative Luftfeuchtigkeit gemessen, aber auch externe Bedingungen wie die Feinstaubbelastung, die Luftgeschwindigkeit und das Wetter laufend dokumentiert. Auch die Nutzerzufriedenheit und die jeweilige Klassenraumbelastung sind Teil der Beobachtungsstudie, deren Ergebnisse leider noch nicht zugänglich sind, wie auf Nachfrage zu erfahren ist. Es sollen weitere Studien folgen, um die wissenschaftlichen Grundlagen für Neubauprojekte oder die Nachrüstung in Bestandsgebäuden zu erarbeiten.

Die BIG hält dazu fest: „Die Relevanz für eine hohe Luftqualität in Klassenräumen ergibt sich weiter auch aus der Tatsache, dass Schüler*innen bis zu 30 Prozent ihres Lebens in Schulgebäuden verbringen.“

Das gilt ebenso für Lehrkräfte: Auch wir verbringen unseren Arbeitsalltag in Innenräumen und sind damit den Bedingungen in Schulgebäuden für etliche Stunden am Tag ausgesetzt. In der warmen Jahreszeit kann es unerträglich heiß werden. Bei sommerlichen Temperaturen wird der Unterricht in vielen Klassenzimmern bereits ab Mai und bis in den Oktober schwierig. Unsere Schulen wurden mit großen Fensterflächen errichtet, viel natürliches Licht ist angenehm. Klimafit sind diese Gebäude allerdings nicht: Sie heizen sich im Sommer unerträglich stark auf und kühlen auch in den Nächten kaum ab.

Neue Planungsrichtlinien

Die Hitze Problematik wird mittlerweile berücksichtigt, Nachtlüftungen und Beschattungen werden bei Neubauten und Sanierungen jetzt regulär errichtet, um Überhitzung in den Klassenzimmern zu vermeiden, zum Beispiel kommt in der AHS Reininghaus eine energiesparende Nachtkühlung zum Einsatz.

Ziele der Studie „Improving Air Quality in Schools“

(McLeod et al., 2025)

Die CO₂-Belastung in Innenräumen ist ein entscheidender Indikator für die Luftqualität und das Risiko der Übertragung von Krankheiten wie Covid-19, Windpocken und Masern. Studien zeigen, dass die Luftqualität auch die kognitive Konzentrationsfähigkeit maßgeblich beeinflusst. CO₂-Messgeräte können helfen, die Luftqualität objektiv zu bewerten und gezielte Lüftungsmaßnahmen anzuleiten.

Das übergeordnete Ziel der ImpAQS-Studie besteht darin, die Wirksamkeit der aktuellen Lüftungspraktiken in österreichischen Schulen zu verstehen und den Nutzen der Installation von CO₂-Überwachungsgeräten in Klassenzimmern zu bewerten, um die Lüftungspraktiken zu verbessern, die Luftqualität in Innenräumen zu erhöhen und das Risiko der Übertragung von Krankheiten durch die Luft zu verringern.

1. Wie viel Prozent der österreichischen Klassenzimmer werden gemäß den bestehenden Normen und den neuen „gesundheitsbasierten“ Lüftungsrichtlinien angemessen bzw. unzureichend belüftet?
2. Hängen die Ergebnisse für die CO₂-Konzentration und die Lüftungspraktiken von der Jahreszeit und/oder anderen lokalen Umweltfaktoren (z. B. Lärm, thermische Behaglichkeit, externe Luftverschmutzung usw.) ab?
3. Erzielen Klassenzimmer, die mit CO₂-Monitoren und grundlegenden Lüftungsanleitungen ausgestattet sind, bessere Lüftungsergebnisse (eine geringere CO₂-Konzentration) als solche ohne Sensoren oder Schulungen?
4. Bietet die Verbesserung der Raumluftqualität in Klassenzimmern einen statistisch signifikanten Vorteil in Bezug auf die Verringerung des Risikos einer durch die Luft übertragenen Infektionskrankheit?
5. Nehmen Lehrerinnen und Lehrer die Installation und Verwendung von CO₂-Sensoren positiv, negativ oder gleichgültig wahr? Und wenn positiv oder ne-

gativ, was sind die größten Treiber und Hindernisse für die Verwendung von CO₂-Monitoren und die Umsetzung angemessener Lüftungspraktiken in Klassenzimmern?

Methodik

Die Studie umfasst 1.200 Schulklassen in 120 Schulen österreichweit. Die Klassen werden in zwei Gruppen unterteilt: Eine Interventionsgruppe wurde mit sichtbaren CO₂-Sensoren und Lüftungsanleitungen ausgestattet. In der Kontrollgruppe wird die CO₂-Konzentration zwar gemessen, aber nicht angezeigt und es werden keine Lüftungsanleitungen bereitgestellt. Ein Jahr lang wurden CO₂-Konzentrationen (sowohl außen und innen) sowie Temperatur und relative Luftfeuchtigkeit aufgezeichnet. Die Klassenräume wurden untersucht und bemessen (bezüglich ihrer Größe, Orientierung, Belüftung, Belegung etc.) und qualitatives Feedback von Schulleitungen und Lehrkräften wurde gesammelt. Zusätzlich wurden die Daten mit vom Umweltbundesamt (UBA) aufgezeichneten Messwerten zur Außenluft (PM2.5, PM10, O₃, NO₂) und Abwesenheitsdaten der Schülerinnen und Schüler in Verbindung gebracht.



Teil des ImpAQS-Projekt-Teams

Schulneubauten und Sanierungen werden also bereits nach hohen Qualitätsstandards geplant, doch wie steht es bezüglich Luftqualität, Behaglichkeit und Hitzeschutz im Altbestand? Der allergrößte Teil unserer Bauten ist etliche Jahre, zum Teil Jahrzehnte alt. Der BIG-Konzern hat hohe Ambitionen und das Ziel, das gesamte Bestandsportfolio klimaneutral zu bekommen, das wird über Jahre ein zentrales Thema sein.

Bereits im **SCHEP 2020 (Schulentwicklungsprogramm 2020)** wurde festgelegt, dass Sanierungs- und Neubau-

projekte im Schulbereich nach dem klimaaktiv-Silber-Standard zu errichten sind, für alle Neubauten ist klimaaktiv-Gold-Standard geplant. Im Sommer 2023 haben BIG und BMBWF einen 5-Punkte-Plan für Nachhaltigkeit im Schulbau unterzeichnet.

Photovoltaik-Ausbauprogramm

Die Umstellung auf alternative Energieversorgungssysteme ist in allen Schulen der BIG vorgesehen. Durch innovative Gebäudetechnik sollen die Schulgebäude

kostenneutral und maximal CO₂-reduziert mit Energie versorgt werden.
 Im Zuge der **PV-Initiative der BIG** wurden bereits 114 Schulliegenschaften auf ihr Photovoltaik-Potential geprüft, erste Anlagen sind bereits realisiert. Zukünftig soll jeder Schulneubau mit Photovoltaik-Anlagen, wo immer es technisch und wirtschaftlich möglich ist, ausgestattet werden. Ziel ist es, die Dachflächen, wenn möglich, vollflächig für Photovoltaik nutzbar zu machen und somit den Stromverbrauch der Objekte mit alternativen Energien kostengünstig zu decken.
 Die Richtlinien des **Österreichischen Instituts für Schul- und Sportstättenbau (ÖISS)** schreiben für Bundesschulen den neuesten Stand der Technik bezüglich

Raumluftqualität, Energieeffizienz und Gebäudetechnik vor. Auf diesem Weg sind für neue Schulbauten die technischen Voraussetzungen für gesunde Raumluft gesichert. Es bleibt zu hoffen, dass im Betrieb die erwünschten lernfördernden CO₂-Werte eingehalten werden. Bisher gibt es leider keine rechtlich bindenden Vorgaben aus dem Arbeitnehmerschutz für Lehrkräfte und Schüler:innen und kein verpflichtendes Monitoring der Luftqualität in allen Klassenzimmern. Die Studienergebnisse von BIG und TU Graz/BMBWF lagen zu Redaktionsschluss noch nicht vor. So bleiben nur private Messungen, wenn man sich ein Bild zum Verlauf der CO₂-Werte während eines Unterrichtstages machen will - und diese zeigen großen Optimierungsbedarf. ■



Im Rahmen des Photovoltaik-Ausbauprogramms werden die Dächer von Bundesschulen auf ihr Potenzial für Solaranlagen geprüft, um den Energiebedarf nachhaltig und kostengünstig mit erneuerbarer Energie zu decken.

Quellenhinweise:

Allen, JG, MacNaughton, P, Satish, U, Santanam, S, Vallarino, J, und Spengler, JD. 2016. Associations of Cognitive Function Scores with Carbon Dioxide, Ventilation, and Volatile Organic Compound Exposures in Office Workers: A Controlled Exposure Study of Green and Conventional Office Environments. *Environmental Health Perspectives*: 124(6), 805-12.
 Ärztekammer für Wien. 2024. Stellungnahme der Ärztekammer Wien zur Arbeitsstättenverordnung.

Bundesimmobiliengesellschaft. 2022. BIG-Luftqualität. 27. 7. 2022
 Bundesimmobiliengesellschaft. 2024. Neue AHS im klimaaktiv-Gold Standard. 24. 9. 2024
 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. 2024. Richtlinie zur Bewertung der Innenraumluft – Kohlenstoffdioxid als Lüftungsparemeter. Wien.

McLeod, R., und Hopfe, C. J. 2024. ImpAQs (Improving Air Quality in Schools): Langzeitstudie zu CO₂-Konzentration in Österreichischen Schulklassen. TU Graz.
 Shaughnessy, RJ, Haverinen-Shaughnessy, U, Nevalainen, A, und Moschandreas, D. 2006. A preliminary study on the association between ventilation rates in classrooms and student performance. *Indoor Air*: 16(6), 465-8.
 Umweltbundesamt Deutschland. 2017. Anforderungen an Lüftungskonzeptionen in Gebäuden – Bildungseinrichtungen.

FOTOS: ANDI BRÜCKNER, BKA/ANDY WENZEL

Gehaltserhöhung 2025 und 2026

Bei den heurigen Gehaltsverhandlungen war vieles anders als bisher.

Am 14. August 2024 wandten wir uns wie üblich an den auch für den Öffentlichen Dienst zuständigen damaligen Vizekanzler Werner Kogler und den damaligen Finanzminister Magnus Brunner. Das Schreiben endet mit den Worten: „Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ersucht um rechtzeitige Aufnahme von Gehaltsverhandlungen, damit das zu erzielende Abkommen mit 1. Jänner 2025, nach Ablauf des aktuellen Gehaltsabkommens, in Kraft treten kann.“
 Die erste mündliche Reaktion aus dem Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) kam bereits am nächsten Tag. Man werde zeitgerecht in die Verhandlungen eintreten. Und dann geschah lange nichts – zu lange aus Sicht der Gewerkschaft. Die Weigerung der Dienstgeberseite, auch nur



Mag. Dr. Eckehard Quin
 GÖD-Vorsitzender



gerne für Sie da:
eckehard.quin@goed.at

einen ersten Verhandlungstermin zu terminisieren, bewog den GÖD-Vorstand zur Einberufung der GÖD-Bundeskonzferenz für den 7. November. Die GÖD-Bundeskonzferenz besteht u.a. aus den Mitgliedern des GÖD-Vorstands und den Vorsitzenden und stellvertre-

Die neuen Gehaltstabellen, gültig seit 1. Jänner 2025, im Detail:

beamtete Lehrer:innen						
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe					
	L 3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L 1	L PH
	Euro					
1	2.315,0	2.522,0	2.768,9	2.941,7	3.296,8	3.427,3
2	2.343,0	2.559,8	2.838,5	3.024,8	3.414,9	3.498,1
3	2.370,0	2.599,2	2.912,4	3.108,1	3.592,6	3.777,0
4	2.400,3	2.639,7	3.009,7	3.211,0	3.846,4	4.057,4
5	2.436,9	2.733,5	3.166,4	3.387,0	4.101,6	4.337,5
6	2.499,1	2.846,0	3.328,8	3.586,9	4.358,3	4.619,3
7	2.575,0	2.966,4	3.495,3	3.795,0	4.613,7	4.902,6
8	2.654,9	3.092,7	3.680,0	4.026,6	4.870,4	5.185,5
9	2.739,7	3.216,2	3.865,7	4.257,3	5.128,5	5.468,5
10	2.827,2	3.342,5	4.048,9	4.489,0	5.386,8	5.750,6
11	2.919,2	3.502,3	4.233,7	4.720,5	5.643,4	6.034,9
12	3.015,1	3.673,0	4.418,1	4.953,8	5.900,2	6.316,5
13	3.110,8	3.843,6	4.604,2	5.188,4	6.158,4	6.599,5
14	3.227,3	4.014,2	4.784,4	5.414,6	6.415,1	6.906,2
15	3.359,3	4.172,6	4.951,0	5.625,5	6.699,6	7.281,0
16	3.492,5	4.327,9	5.080,2	5.787,9	6.966,0	7.658,4
17	3.559,3	4.368,1	-	-	-	7.941,6
daz	100,7	180,4	64,2	82,6	135,8	142,4
DAZ	201,4	239,1	260,0	328,6	541,2	570,5

tenden Vorsitzenden der Landesvorstände und aller Bundesvertretungen und ist damit eines der höchsten Beschlussgremien der GÖD. In dieser Sitzung wurde eine Resolution verabschiedet, in der es heißt:

„Zur Durchsetzung der Einhaltung der sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten und einer akzeptablen Gehaltserhöhung werden gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen eingeleitet:

- Die Kolleg:innen in den Personalvertretungen und Betriebsräten werden ersucht, in der Kalenderwoche 47 (ab Montag, 18. November 2024) Dienststellen- bzw. Betriebsversammlungen abzuhalten, um unsere Kolleg:innen über die Situation und die weitere Vorgehensweise zu informieren. Die GÖD wird entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung stellen.
- Der Organisationsausschuss der GÖD wird beauftragt, für 26. November 2024 in Wien eine Demonstration vorzubereiten.
- Vom Organisationsausschuss sind Vorbereitungen zu treffen, um jederzeit weitere gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen in allen notwendigen Intensitäten umsetzen zu können.“

Erst nach diesem Beschluss und der Veröffentlichung der Resolution war die Dienstgeberseite bereit, einen ersten Verhandlungstermin am 18. November anzusetzen, der auch den Medien kommuniziert wurde.

Gleichzeitig wurden die Kolleg:innen in Dienststellen- bzw. Betriebsversammlungen über die Situation informiert und die Demonstration am 26. November vorbereitet. Entsprechend dem Beschluss der GÖD-Bundeskongress sollten die Kampfmaßnahmen so lange fortgesetzt werden, bis ein fairer Gehaltsabschluss erreicht ist. Das habe ich immer wieder in Interviews gesagt – so auch gleich nach der ersten Verhandlungsrunde (jederzeit nachzusehen unter goed.at/goed-tv).

Zwei Tage danach trat Finanzminister Brunner zurück und Gunther Mayr wurde als neuer Finanzminister angelobt. Es folgten hektische Tage mit vielen Telefonaten und Verhandlungen in kleiner Runde unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Am 25. November verhandelten wir viele Stunden bis nach Mitternacht, am 26. November setzten wir die Gespräche am Morgen fort. Schließlich unterzeichneten die Bundesminister

Die neuen Gehaltstabellen, gültig seit 1. Jänner 2025, im Detail:

Vertragslehrer:innen Entlohnungsschema I L						
Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe					
	I ph	I 1	I 2a 2	I 2a 1	I 2b 1	I 3
	Euro					
1	3.570,3	3.364,6	3.061,0	2.868,9	2.599,2	2.364,3
2	3.642,3	3.470,4	3.148,5	2.947,2	2.640,8	2.396,6
3	3.933,8	3.614,6	3.233,0	3.027,6	2.684,2	2.428,4
4	4.225,2	3.861,6	3.341,3	3.127,6	2.729,6	2.461,1
5	4.518,3	4.119,7	3.524,6	3.291,2	2.828,3	2.505,4
6	4.810,9	4.375,2	3.732,6	3.459,1	2.955,5	2.572,6
7	5.106,2	4.626,2	3.950,7	3.634,0	3.087,5	2.656,1
8	5.402,1	4.885,9	4.190,5	3.824,1	3.216,2	2.744,7
9	5.696,2	5.145,2	4.432,1	4.016,8	3.346,7	2.837,1
10	5.993,2	5.386,8	4.676,3	4.212,9	3.478,8	2.933,4
11	6.291,4	5.643,4	4.920,5	4.405,6	3.643,6	3.034,4
12	6.588,4	5.900,2	5.164,8	4.601,3	3.822,8	3.134,5
13	6.884,0	6.158,4	5.408,9	4.796,8	4.001,9	3.237,2
14	7.210,2	6.413,6	5.646,2	4.987,1	4.179,3	3.358,0
15	7.619,8	6.682,8	5.867,1	5.160,6	4.344,6	3.496,7
16	8.013,8	6.927,3	6.100,0	5.343,9	4.507,0	3.635,2
17	8.406,4	7.048,0	6.335,9	5.532,6	4.681,8	3.771,5
18	8.700,5	7.413,9	6.505,1	5.665,9	4.848,4	3.910,2
19	-	-	-	-	4.887,2	3.979,7

Vertragslehrer:innen Entlohnungsschema II L	
Entlohnungsgruppe	für jede Jahreswerteinheit
	Euro
I 1	2.134,21

Vertragslehrer:innen Entlohnungsschema II L	
Entlohnungsgruppe	für jede Jahreswochenstunde
	Euro
I ph	3.243,6
I 2a 2	1.648,8
I 2a 1	1.544,4
I 2b 1	1.371,6
I 3	1.267,2

Vertragslehrer:innen Entlohnungsgruppe pd		
Entlohnungsstufe	Euro	Verweildauer in Jahren
1	3.520,2	3,5
2	4.006,0	5
3	4.492,9	5
4	4.980,0	6
5	5.467,2	6
6	5.954,4	6
7	6.255,2	

Werner Kogler und Gunther Mayr, der Vorsitzende der younion Christian Meidlinger und ich um 11:22 Uhr das Gehaltsabkommen für 2025 und 2026. Schon drei Minuten später, um 11:25 Uhr, erschien auf schnellstem Weg die erste knappe Presseaussendung der GÖD und der younion: „Fairen Gehaltsabschluss erreicht! Demonstration abgesagt!“. Ein Zuwarten, um auch gleich die inhaltlichen Details des Gehaltsabschlusses kommunizieren zu können, war nicht möglich, da sich die ersten Busse von Demonstrant:innen bereits Wien näherten. Nach den Fotos für die Medienarbeit und der zügigen Rückkehr zur GÖD-Zentrale folgte das Verfassen der Texte, die den Inhalt des Gehaltsabschlusses kommunizierten, und deren Versand, der ab 12:44 Uhr geschah.

Es handelt sich um einen Abschluss für zwei Jahre. **Ab 1. Jänner 2025 wurden die Gehälter und Zulagen um 3,5 % erhöht, mindestens jedoch um 82,4 Euro und höchstens um 437,8 Euro. Am 1. Jänner 2026 erfolgt dann eine nochmalige Erhöhung der Gehälter und Zulagen um die abgerechnete rollierende Inflation plus 0,3 Prozentpunkte.**

Mein herzlicher Dank gilt allen Kolleg:innen, die die gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen organisiert, daran teilgenommen und sich dazu bereit erklärt haben, zur Demonstration am 26. November in die Wiener Innenstadt zu kommen. Diese zigtausend Personen sind symbolisch mit am Verhandlungstisch gesessen und haben diesen Erfolg erst ermöglicht. ■

Fächervergütung (neues Lehrerdienstrecht)		
Lehrverpflichtungsgruppe	monatlich pro Wochenstunde (Euro)	
	Unterstufe	Oberstufe
I und II	34,8	44,7
III	-	18,2

Erzieherzulage					
Verwendungsgruppe	Zulagenstufe				
	1	2	3	4	5
L 1	641,9	704,9	812,6	918,8	1.025,0
L 2a	573,4	619,6	702,0	801,2	902,1
L 2b	465,8	532,9	605,3	626,5	664,5
L 3	409,8	429,2	468,6	510,4	553,6

Schulaufsichtsbeamte:innen		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	SI 1	SI 2
	Euro	
1	8.394,0	7.042,5
2	9.173,7	7.927,7
3	10.163,2	8.678,4

Fachinspektor:innen		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	FI 1	FI 2
	Euro	
1	6.734,3	5.671,1
2	7.369,7	6.365,0
3	8.160,6	6.970,0

Schulqualitätsmanagement	
Gehaltsstufe	Euro
1	7.042,5
2	7.927,7
3	8.678,4

Leiter:innen von Unterrichtsanstalten				
Dienstzulagenstufe		in der Dienstzulagenstufe		
		1	2	3
		Euro		
L PH	I	1.222,3	1.306,2	1.387,4
	II	1.099,3	1.176,3	1.249,0
	III	977,6	1.044,6	1.109,0
	IV	854,4	914,6	971,8
	V	734,1	783,2	831,9
L 1	I	1.090,9	1.164,8	1.236,0
	II	980,4	1.050,3	1.113,1
	III	871,4	932,8	990,1
	IV	762,1	815,3	867,1
	V	654,5	699,2	742,5
L 2a 2	I	499,1	539,9	580,2
	II	409,8	442,0	475,4
	III	328,6	353,7	379,0
	IV	275,5	295,0	316,0
	V	229,4	246,1	262,9
L 2a 1 L 2b 1	I	388,8	423,6	457,3
	II	327,3	355,2	379,0
	III	274,2	295,0	316,0
	IV	227,9	247,3	262,9
	V	165,1	177,7	188,9
L 3	I	307,8	314,7	334,1
	II	227,9	236,3	253,2
	III	213,8	219,7	232,3
	IV	153,8	158,0	167,9
	V	107,5	110,6	116,1
	VI	75,6	78,1	85,5

Zulage Leitung Bildungsregion	
Funktionsdauer	Euro
bis zu 5 Jahren	1.296,1
mehr als 5 Jahre	1.540,9

Was tun, wenn das Kind krank ist oder in der Familie Betreuung erforderlich wird?

Gerade bei berufstätigen Eltern ist eine Erkrankung eines Kindes oder eines Familienmitgliedes immer eine besondere Herausforderung. Der Gesetzgeber hat in der Pflegefreistellung, der Pflegekarenz und der Familienhospizfreistellung Regelungen zur Unterstützung der öffentlich Bediensteten getroffen, denn besondere Lebenssituationen können eine Berücksichtigung in der Dienstausbung erforderlich machen.

Pflegefreistellung

Gerade in der kalten Jahreszeit tritt die Frage nach einer Betreuung kranker Familienangehöriger vermehrt auf. Ein Dienstnehmer¹ hat u. a. gem. § 76 und § 219 BDG, § 29f und § 42a VBG Anspruch auf Pflegefreistellung für

- die notwendige Pflege eines **erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen** oder einer im **gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten Person**,
- die notwendige Betreuung des eigenen **Kindes**, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes des Lebensgefährten, **wenn die ständige Betreuungsperson aus einem der folgenden Gründe ausfällt**: Tod oder schwere Erkrankung, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie anderweitige auf behördlicher Anordnung beruhende Anhaltung. Hier handelt es sich um eine erschöpfende, taxative Aufzählung der Gründe,
- die **Begleitung** seines **Kindes**, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes oder Kindes des Lebensgefährten **bei einem stationären Aufenthalt** in einer Heil- und Pflegeanstalt, wenn das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

Die Pflegefreistellung ist gem. § 91c VBG in **vollen Unterrichtsstunden** zu verbrauchen. Das bedeutet



MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann
Dienstrechtsreferentin
GÖDAHS



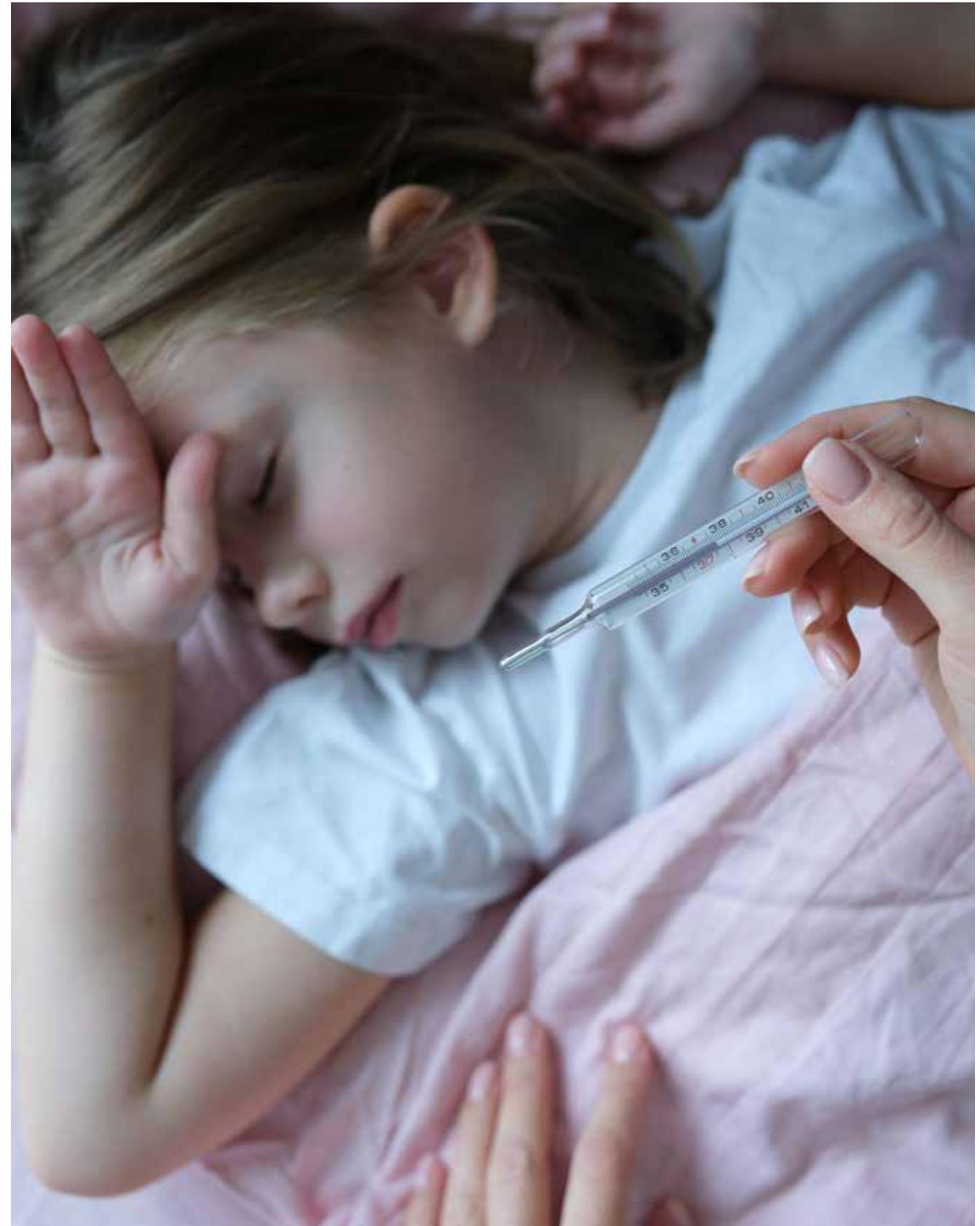
gerne für Sie da:
gertraud.salzmann@goed.at

auch, dass nicht ganze Tage freigenommen werden müssen. Pro Schuljahr dürfen dadurch nicht mehr Stunden entfallen, als die Lehrkraft gemäß Lehrfächerverteilung in einer Woche unterrichtet, das sind bei Vollbeschäftigung ohne MDL im alten Dienstrecht 20, im Dienstrecht neu 24 Wochenstunden. Ist die Lehrkraft teilbeschäftigt, verringert sich die Anzahl der Wochenstunden dementsprechend. Das Gehalt wird für die Zeit der Freistellung nicht gekürzt.

Plus eine Woche bei unter 12-jährigen und bei Kindern mit erhöhter Familienbeihilfe

Ein zusätzlicher Anspruch im selben Ausmaß besteht dann, wenn der einwöchige Freistellungsanspruch schon verbraucht ist und die Pflege des erkrankten oder verunglückten, **noch nicht 12-jährigen** leiblichen Kindes, Wahl- oder Pflegekindes bzw. im selben Haushalt lebenden Stiefkindes oder Kindes des Lebensgefährten notwendig ist, oder für ein **Kind, für das erhöhte Familienbeihilfe** im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 gewährt wird.

FOTOS: ANDI BRÜCKNER, GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO



Pflegekarenz

Dienstnehmer im öffentlichen Dienst bekommen auf Ansuchen Urlaub (Karenz) unter Entfall der Bezüge gem. § 75c BDG bzw. § 29e VBG gewährt, wenn sie ein **behindertes Kind** oder einen **pflegebedürftigen Angehörigen** zu versorgen haben, dabei handelt es sich um einen Rechtsanspruch. Für die Dauer der Pflegekarenz gebührt ein Pflegekarenzgeld (siehe § 21c Bundespflegegeldgesetz).²

Aus drei Gründen kann eine Pflegekarenz gewährt werden:

Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes

Voraussetzungen für den Karenzurlaub ist ein gemeinsamer Haushalt, der Bezug einer erhöhten Familienbeihilfe gemäß Familienlastenausgleichsgesetz und die gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft des Dienstnehmers. Ein gemeinsamer Haushalt besteht auch dann weiter, wenn sich das Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält. Die gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft liegt vor, wenn das Kind noch nicht schulpflichtig ist und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf. Während der allgemeinen Schulpflicht dann, wenn das Kind vom Schulbesuch befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf. Nach dem Ende der Schulpflicht bis zum 40. Geburtstag des Kindes liegt die Voraussetzung vor, wenn das Kind dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf. Solange die Voraussetzungen vorliegen, ist die Dauer zeitlich nicht beschränkt. Falls die Dauer der Karenzierung länger als 3 Monate betragen soll, ist der Antrag spätestens 2 Monate vor Beginn zu stellen.

Karenzurlaub zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung

Die Voraussetzungen für eine Pflegekarenz gem. § 29e VBG bzw. § 75c BDG ist gegeben, wenn der nahe Angehörige zu Hause gepflegt wird, mindestens Pflegegeldstufe 3 (nach BPGG) hat sowie die Arbeitskraft des Dienstnehmers zur Gänze in Anspruch genommen wird. Die Dauer ist zeitlich nicht beschränkt, solange die Voraussetzungen vorliegen. Der Antrag ist spätestens 2 Monate vor Beginn zu stellen, falls die Dauer der Karenzierung länger als 3 Monate dauern soll.

Karenzurlaub zur Pflege eines demenzkranken oder minderjährigen nahen Angehörigen

Die Voraussetzung für diese Pflegekarenz ist die Betreuung eines nahen Angehörigen mit demenzieller Beeinträchtigung oder eines minderjährigen Angehörigen mit Pflegegeldstufe 1 (nach BPGG).

Ein Karenzurlaub aus diesem dritten Grund hat mindestens einen Monat und höchstens drei Monate zu dauern und ist für jeden zu betreuenden Angehörigen grundsätzlich nur einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist jedoch einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegekarenz auf Antrag zulässig.

Als **nahe Angehörige** gem. § 29k Abs. 1 iVm § 29f Abs. 2 VBG sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Vertragsbediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie der Lebensgefährte.

Der Wegfall einer der Voraussetzungen ist innerhalb von 2 Wochen zu melden. Auf Antrag der Bediensteten kann die Dienstbehörde eine vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubs verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen (§ 29e Abs. 5 VBG). Die Zeit gilt als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit bzw. als Ersatzzeit für die ASVG-Pensionsversicherung, daher ist vom Bediensteten kein Pensionsversicherungsbeitrag zu leisten. Bei Wiederantritt des Dienstes wird diese Zeit für die Vorrückung halb angerechnet.

Dienstfreistellung zur Begleitung bei Reha von Kindern

Mit der Dienstrechtsnovelle 2024 wurde die Möglichkeit zur Begleitung des Kindes auf Rehabilitationsaufenthalt gegen Entfall der Bezüge geschaffen (§ 78f BDG bzw. § 29p VBG).³

Als Voraussetzung für eine Begleitung von höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr gilt, dass das Kind (dazu zählt auch das Wahl- und Pflegekind, das Kind des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten) das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Eine gleichzeitige Dienstfreistellung beider Eltern ist nicht möglich, es sei denn, die Begleitung ist therapeutisch notwendig. In diesem Fall sind auch insgesamt höchstens vier Wochen möglich. Die Dienstfreistellung kann zwischen den Betreuungspersonen auch geteilt werden, wobei ein Teil mind. eine Woche zu betragen hat. Pflegefreistellung und Dienstfreistellung gem. § 29p VBG bzw. § 78f BDG können in diesem Fall nicht kombiniert werden. Die Bewilligung der Reha durch den Sozialversicherungsträger ist spätestens nach einer Woche beim Dienstgeber vorzulegen und Beginn und Dauer der Rehabilitation sind bekannt zu geben.

Familienhospizfreistellung

Bei der Familienhospizfreistellung gem. § 78d BDG bzw. § 29k VBG kann der Dienstnehmer sich für die Be-

gleitung sterbender Angehöriger oder schwerstkranker Kinder für bis zu drei Monate vorübergehend karenzieren lassen, die Arbeitszeit reduzieren oder die Lage der Arbeitszeit ändern (Dienstplanerleichterung), eine Verlängerung ist möglich. Die Familienhospizfreistellung ist ein Rechtsanspruch, man behält dabei auch das Rückkehrrecht auf seinen Arbeitsplatz. Der Dienstnehmer hat sowohl den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen. Die Behörde muss über den Antrag binnen fünf Arbeitstagen (zehn Tagen bei Verlängerung) entscheiden.

Zweck und Dauer der Familienhospizfreistellung

Zur **Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen** ist eine Freistellung für drei Monate sowie eine Verlängerung um weitere drei Monate möglich. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Vertragsbediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wobei hier auch die Schwiegereltern, Schwiegerkinder und Wahl- und Pflegeeltern mit umfasst sind.

Zur Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden **schwersterkrankten Kindes** (einschließlich Wahl- und Pflege- oder Stiefkinder oder leibliche Kinder der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt) ist eine Freistellung zunächst bis zu fünf Monate möglich. Des Weiteren kann die Freistellung höchstens zweimal bis zu einer Maximaldauer von neun Monaten verlängert werden.

Erweiterung der Familienhospiz bei schwersterkrankten Kindern

Wenn die Möglichkeit der Familienhospizfreistellung bereits voll ausgeschöpft wurde, kann diese nun höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden (also insgesamt 27 Monate), wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind erfolgen soll, z. B. bei neuem Anlassfall, Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung, länger andauernder Therapie.

Der Dienstnehmer hat den Wegfall des Grundes für eine Maßnahme innerhalb von zwei Wochen zu melden. Auf Antrag des Dienstnehmers kann die Personalstelle die vorzeitige Beendigung der Dienstplanerleichterung oder der gänzlichen Dienstfreistellung verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Mögliche Varianten der Familienhospizfreistellung

Für die Familienhospizfreistellung sind je nach Erforderlichkeit drei Varianten wählbar: Dienstplanerleichterung, Reduktion der Wochenarbeitszeit, Dienstfreistellung zur Gänze.

- Die **Dienstplanerleichterung** darf keine erhebliche Beeinträchtigung des Dienstbetriebes zur Folge haben. Möglich sind etwa ein Dienstaustausch, ein Einarbeiten von Dienstzeiten etc., wobei der Dienstbetrieb nicht erheblich gestört werden darf.
- Möglich ist als weitere Variante die **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit** in einem beantragten prozentuellen Ausmaß und unter anteiliger Kürzung der Bezüge. Bei der Festlegung der Dienstzeit ist auf die Gründe der Herabsetzung Bedacht zu nehmen, es werden aber auch wichtige dienstliche Interessen berücksichtigt.
- Wenn eine **völlige Freistellung vom Dienst** gewählt wird (Karenzierung), fallen die Bezüge zur Gänze weg. Eine solche Maßnahme ist auch für die Sterbebegleitung von Schwiegereltern, Schwiegerkindern und Wahl- und Pflegeeltern sowie von Kindern der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, zu gewähren. Für Karenzierte besteht ein Anspruch auf Pflegekarenzgeld, das in derselben Höhe wie das Arbeitslosengeld gebührt (55 % des täglichen Nettoeinkommens) zuzüglich ev. Kinderzuschläge. Der Antrag auf Pflegekarenzgeld ist innerhalb von 14 Tagen ab Beginn der Pflegekarenz beim Sozialministerium zu stellen. Von der Bekanntgabe bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der Familienhospizkarenz kann der Dienstnehmer auch weder entlassen noch gekündigt werden.

Die Zeit einer solchen Freistellung wird für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, z. B. Vorrückung, Abfertigung etc., beitragsfrei voll angerechnet. In der Zeit der Pflegekarenz besteht eine Kranken- und Pensionsversicherung, wobei die Krankenversicherung auf Sachleistungen (Krankenbehandlung, Medikamente) beschränkt ist. ■

Tipp: Eine umfassende Information zur Pflegekarenz und zu den Leistungen daraus erhalten Sie auf der Homepage des Sozialministeriums.⁴

² Gute Informationen zum Pflegekarenzgeld finden Sie auf [österreich.gv.at/themen/soziales/pflege/5/1/Seite.360529.html](https://www.oesterreich.gv.at/themen/soziales/pflege/5/1/Seite.360529.html)

³ Siehe 2711 der Beilagen XXVII. GP - Bericht und Antrag NR, parlament.gv.at/dokument/XXVII/I/2711/fname_1654717.pdf (15. 1. 2025).

⁴ Siehe: [sozialministerium.at/Themen/Pflege/Betreuende-und-Pflegende-Angehoeerige.html](https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Betreuende-und-Pflegende-Angehoeerige.html) (15. 1. 2025).

Pensionsregelungen für Lehrkräfte

Auszug aus dem Pensionsrecht von Vertragsbediensteten und Beamten

Teil 2: Korridorpension, Jubiläumszuwendung und Abfertigung: Auswirkungen von Teilzeit & Sabbatical – insbesondere am Ende des Berufslebens, Alters- teilzeit, freiwillige Höherversicherung und Ruhens- bestimmungen

Teil 1 des vorliegenden Artikels¹ hat sich mit grundlegenden Informationen zu Ruhestand und Pension beschäftigt: Übertritt in den Ruhestand vs. Kündigung & Pensionsantritt, Regelpensionsalter, Weiterarbeiten neben der Regelpension, Pensionsantrittsdatum (Aufschubbonus vs. Aliquotierung) und Pensionskonto. Der vorliegende Teil 2 behandelt weitere wichtige, vielfach vom Übertritt in den Ruhestand abweichende Sonderregelungen für Vertragsbedienstete² im Umfeld des (vorzeitigen) Pensionsantritts.

Korridorpension

Wer das 62. Lebensjahr beendet und genug Versicherungsmonate (480 Monate = 40 Jahre) erworben hat, hat ggf. die Möglichkeit vor dem Erreichen des Regelpensionsalters in Korridorpension zu gehen – allerdings mit nicht unerheblichen Abschlägen. Geht man umgekehrt nach dem Regelpensionsalter in Pension, wird das durch eine höhere Pension belohnt.

Die Korridorpension steht bis Ende 2027 ausschließlich vertragsbediensteten Männern und männlichen wie weiblichen Beamten offen, da **vertragsbedienstete Frauen** bis dahin aufgrund des geringeren Anfallsalters noch abschlagsfrei in Regelpension gehen können. Ab dem Jahr 2028 (Geburtsdatum ab 1. 1. 1966) übersteigt dann auch für diese Personengruppe das Regelpensionsalter 62 Jahre (vergleiche dazu die Tabelle „Regelpensionsalter“ im Teil 1 dieses Zweiteilers³).

Wenn Vertragsbedienstete die Pension am Monatsersten nach Erreichung des Regelpensionsalters antreten, ergibt sich das Ausmaß der monatlichen Bruttopension aus der bis zum Stichtag ermittelten Gesamtgutschrift auf dem Pensionskonto geteilt durch 14. Bei einem früheren Pensionsantritt **vermindert** sich dieser Wert im Fall der Korridorpension um **5,1 % pro Jahr**.

Aufgrund der sogenannten „**Aliquotierung**“⁴ kann in Jahren mit einer hohen inflationsbedingten Pensionserhöhung ggf. ein Pensionsantritt in den ersten Mona-



Mag. Georg Stockinger
Vorsitzender-Stellvertreter und
Besoldungsreferent der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:
georg.stockinger@goed.at

ten eines Jahres dauerhaft finanzielle Vorteile bei der Pensionshöhe mit sich bringen. Für das Jahr 2025 ist die Aliquotierung allerdings (wie schon 2023 und 2024) weiterhin ausgesetzt, womit der eben beschriebene Effekt in diesen Jahren nicht zum Tragen kommt. Weiters muss man bei der Korridorpension neben den fixen Abschlägen natürlich auch andere Folgen, z. B. für die Abfertigung oder die Jubiläumszulage, im Auge behalten. Zu den Zuverdienstmöglichkeiten in der Korridorpension siehe weiter unten.

Jubiläumszuwendung (am Ende des Berufslebens); Auswirkungen von Teilzeit und Sabbatical

Ist ein Vertragslehrer⁵ zum Zeitpunkt seines Jubiläumstichtags teilbeschäftigt (also mit weniger als 100 % beschäftigt), so ist die **Jubiläumszuwendung** nach jenem Teil des seiner Einstufung entsprechenden Monatsentgeltes zu bemessen, der seinem **durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in seinem bisherigen Dienstverhältnis** entspricht. Das gilt auch schon für eine geringfügige Reduktion des Beschäftigungsausmaßes. Demgegenüber erhalten **Beamte**, deren Bezug in dem Monat, in den das Dienstjubiläum fällt, auf Grund von Teilzeitbeschäftigung oder eines Sabbaticals reduziert ist, dieselbe Jubiläumszuwendung wie bei Vollbeschäftigung.

¹ Siehe „gymnasium“ Nr. 6/2024, S. 8–11.

² Der Artikel gibt die Rechtslage für vertragsbedienstete Kollegen wieder, die nach dem 1. Jänner 1955 geboren sind und deren Anspruch auf Alterspension somit im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) geregelt ist.

³ Siehe „gymnasium“ Nr. 6/2024, S. 8–11.

⁴ Siehe auch Teil 1 dieses Artikels: Aliquotierung bezeichnet die für das Pensionsantrittsjahr – je nach dem Pensionsantrittsmonat von Jänner bis Oktober – gestaffelte erste Pensionserhöhung.

⁵ Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.

Die Jubiläumszuwendung kann nach 25 (200 %) und 40 Jahren (400 % des regulären Monatsbezuges) gewährt werden – zweite aber bereits ab einem Besoldungsdienstalter von 35 Jahren, wenn der Dienstnehmer

- durch Tod aus dem Dienststand ausscheidet oder
- in Pension geht, sofern er das **Regelpensionsalter**⁶ erreicht hat.

Hat der Dienstnehmer die Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung erfüllt und ist er **gestorben**, ehe die Jubiläumszuwendung ausgezahlt worden ist, so kann die Jubiläumszuwendung seinen versorgungsberechtigten **Hinterbliebenen** zur ungeteilten Hand ausgezahlt werden.

Die Jubiläumszuwendung ist im Monat Jänner oder Juli auszuzahlen, der dem Monat der Vollendung des betreffenden Dienstjubiläums als nächster folgt. Scheidet jedoch der Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis aus, wird ein allfälliger Anspruch auf Jubiläumszuwendung direkt fällig.

Auf die mit der Besoldungsreform 2015 übergeleiteten Bediensteten sind die Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung mit folgender Maßgabe anzuwenden: an die Stelle der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 bzw. 40 oder 35 Jahren tritt das Erreichen jenes Tages, der 25 bzw. 40 oder 35 Jahre nach dem bereits von der Dienstbehörde ermittelten Jubiläumstichtag liegt.

Auswirkung von Teilzeit/Sabbatical auf die Abfertigung für VB

Abfertigung ALT

Die „**Abfertigung ALT**“ für Vertragslehrer, deren letztes durchgängiges Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, richtet sich (mittelbar) nach der **Höhe des letzten Monatsbezugs**. Die **Abfertigung beträgt** gemäß § 84 Abs. 4 VBG nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

3 Jahren	das Zweifache,	5 Jahren	das Dreifache,
10 Jahren	das Vierfache,	15 Jahren	das Sechsfache,
20 Jahren	das Neunfache,	25 Jahren	das Zwölffache

jenes **Monatsentgeltes**, das dem Vertragsbediensteten für den **letzten vollen Monat des Dienstverhältnisses gebührt** (also **des Grundbezugs ohne Sonderzahlungen, Zulagen oder Mehrdienstleistungen**). Dabei sind das **Beschäftigungsausmaß** (Vollzeit/Teilzeit), allfällige Dienstzulagen (Leiter- oder Administratorenzulage) sowie die **Erzieherzulage** ausschlaggebend – **nicht** jedoch allfällige Abgeltungen (wie z. B. für Überstunden), Gebühren, Vergütungen und Sonderzahlungen.

Vertragsbedienstete, die dem „alten“ Abfertigungssystem unterliegen und im letzten Monat ihres aktiven

Dienstes teilbeschäftigt sind, erhalten daher eine aliquot geringere Abfertigung als solche, die im letzten Monat ihres aktiven Dienstes vollbeschäftigt sind.⁷ Das gilt unabhängig davon, ob es sich bei der Reduktion der Lehrverpflichtung um eine Teilzeit ohne Angabe von Gründen, zur Vermeidung von Überstunden oder um eine geblockte Teilzeit (Sabbatical) handelt. Im Falle einer Teilzeit nach Mutterschutzgesetz, Väterkarenzgesetz oder einer Pflgeteilzeit ist für die Ermittlung der Höhe einer zustehenden Abfertigung das vorangegangene Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten zugrunde zu legen.

Wird das Dienstverhältnis durch den **Tod des Vertragsbediensteten** gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein **Sterbekostenbeitrag**. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des dem Vertragsbediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

Abfertigung NEU

Für Vertragslehrer, deren letztes durchgängiges Arbeitsverhältnis **ab dem 1. Jänner 2003** begonnen hat, gilt ausschließlich die **Abfertigung NEU nach BMSVG**. Hier reduziert sich bei Teilbeschäftigung oder Sabbatical das Gehalt und dementsprechend auch der Dienstgeberbeitrag in der Höhe von **1,53 % des monatlichen Entgeltes sowie allfälliger Sonderzahlungen an die Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse)**. Das wirkt sich negativ auf die Abfertigungshöhe aus. Abgesehen davon kommt es aber zu keiner anteilmäßigen Kürzung der Abfertigung Neu in Abhängigkeit vom Beschäftigungsausmaß.

Altersteilzeit vs. freiwillige Höherversicherung

Im Lehrerbereich ist die sogenannte „Altersteilzeit“ eine besoldungsrechtliche Regelung mit pensionsrechtlicher Auswirkung für **Beamte** jeden Alters. Diese können seit dem 1. September 2009 bewirken, dass der Pensionsbeitrag für Zeiten herabgesetzter Lehrverpflichtung für den fiktiven vollen Lohn einbehalten wird. Damit werden diese Zeiten für die Berechnung des Ruhebezugs wie Zeiten der Vollbeschäftigung behandelt.

„Die **Korridorpension** steht bis Ende 2027 ausschließlich **vertragsbediensteten Männern und männlichen wie weiblichen Beamten offen, da vertragsbedienstete Frauen bis dahin aufgrund des geringeren Anfallsalters noch **abschlagsfrei in Regelpension** gehen können.**“

Für **Vertragsbedienstete** gäbe es an sich eine (sogar deutlich bessere) **Altersteilzeitregelung mit Altersteilzeitgeld** nach § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) bzw. die **Teilpension (erweiterte Altersteilzeit)** nach § 27a AIVG. Leider kommen diese in unserem Bereich **aber nicht zur Anwendung**. Das Bundeskanzleramt schloss nämlich die Anwendbarkeit für den öffentlichen Dienst in einem Erlass vom 28. August 2009 de facto aus, indem es festhielt, das Ziel sei, „die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer weiter anzuheben und damit zu einer verbesserten Einnahmen-/Aufwandsbilanz in den sozialen Schutzsystemen zu führen ... [...] Eine Gefährdung der Beschäftigungsverläufe älterer Bediensteter ist im Bereich des Bundes hingegen schon auf Grund des besonderen Bedarfsmangelkündigungsschutzes nach § 23 Abs. 4 VBG nicht gegeben.“ Verhandlungen der Gewerkschaft mit der Dienstgeberseite in dieser Frage sind bis dato ohne Erfolg geblieben.

Für Vertragsbedienstete besteht aber die Möglichkeit der **freiwilligen Höherversicherung** bei der PVA (Informationen und Antragsformular auf der **Website der PVA** (pensionsversicherung.at) unter dem Suchbegriff „Höherversicherung“). Daneben gibt es eine Reihe von weiteren Möglichkeiten eines teilweisen Ausgleichs für den Pensionsverlust durch eine herabgesetzte Lehrtätigkeit, wie z.B. die **Zukunftssicherung** oder Eigenbeiträge zur **Bundespensionskassa**, über deren Wirtschaftlichkeit man sich ggf. unbedingt **rechtzeitig** ausreichend informieren sollte.

Ruhensbestimmungen für Vertragsbedienstete⁸

Uneingeschränkter Zuverdienst zur Alterspension

Dienstnehmer – Vertragsbedienstete wie Beamte – haben grundsätzlich das Recht, parallel zu einer **Alterspension⁹ unbegrenzt dazuzuverdienen**. Der Zuverdienst verringert die Pensionshöhe nicht, muss aber gemeinsam mit der Pension (nach-)versteuert werden und ist sozialversicherungspflichtig, sofern der Zuver-

dienst über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von € 551,10 (Wert ab 2025, 14-mal/Jahr) liegt.

Als Anreiz für so eine Erwerbstätigkeit neben dem Bezug einer Eigenpension ab Erreichen des Regelpensionsalters übernimmt der Bund einen Teil der Pensionsversicherung (für 2025 bis zu einer Höhe von € 112,98). Nähere Informationen hierzu finden Sie im ersten Teil dieses Zweiteilers im „gymnasium“ Nr. 6/2024, S. 11.

Zuverdienst zur vorzeitigen Alterspension/Korridorpension

Im Gegensatz zu Beamten, die seit der einschlägigen Rechtsprechung des VfGH aus dem Jahr 2005 auch in der vorzeitigen Pension jederzeit unbeschränkt dazuverdienen dürfen, bewirken die Ruhensbestimmungen für Vertragsbedienstete, dass ihre Pension grundsätzlich ruht, wenn sie **parallel zur Frühpension ein pensionsversicherungspflichtiges Einkommen** über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze beziehen. Der Zuverdienst wird in diesem Fall nicht angerechnet, sondern es fällt die **gesamte Pensionszahlung weg** und wird erst wieder ausgezahlt, wenn der Zuverdienst unter die zugelassene Grenze sinkt. Im Gegenzug wird allerdings für jeden Monat, in dem die vorzeitige Alterspension wegen Erwerbstätigkeit weggefallen ist, die Alterspension erhöht.

Seit 1.1.2024 wurden diese Ruhensbestimmungen in der **Korridorpension** entschärft: Für **Korridorpensionen** wurde eine **Toleranzgrenze beim erlaubten Zuverdienst** eingeführt.¹⁰ Ein geringfügiges Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2024: € 518,44) führt nunmehr in der Korridorpension nicht mehr automatisch zum Wegfall der Pensionsleistung (jährlich nicht mehr als 40 Prozent der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, also € 220,44 im Jahr 2025).

Sobald das gesetzliche Pensionsalter¹¹ erreicht wird, gebührt wieder die volle Pension. Dies gilt auch, wenn bis zum Erreichen dieser Altersgrenzen eine Korridorpension bezogen wurde. Diese Pensionsart wandelt sich ohne Änderung der Höhe automatisch in eine Alterspension um. ■

⁶ Das trifft also nicht für Dienstnehmer zu, die in Korridorpension gehen. Ein Nachkauf von Versicherungszeiten erhöht weder die beitragsgedeckten Zeiten noch das Besoldungsdienstalter. Die in den letzten Jahren mehrfach verschobene Neufestsetzung des BDA hat ebenfalls keinen Einfluss auf die Pensionszeiten. Eine Veränderung des BDA wirkt sich aber sehr wohl auf den Jubiläums- und den Abfertigungsstichtag aus.

⁷ Diese Regelung kann bei Vertragslehrern mit „Abfertigung Alt“, die am Ende ihres Berufslebens teilbeschäftigt sind oder sich in einem Sabbatical befinden, zu einem Verlust von mehreren Monatsgehältern führen.

⁸ Vgl.: oesterreich.gv.at/themen/arbeits_und_pension/pension/Seite.270222.html#Alterspension

⁹ Siehe hierzu: oesterreich.gv.at/themen/arbeits_und_pension/pension/2/1.html

¹⁰ Siehe hierzu: oesterreich.gv.at/themen/arbeits_und_pension/pension/2/3/Allgemeines-zur-Korridorpension.html

¹¹ Siehe „gymnasium“ Nr. 6/2024, S. 10.

Neuigkeiten aus dem Westen

Die Wahlen unserer Landesvertretungen im Herbst sind bekanntlich geschlagen und so hat sich in Vorarlberg Mitte Dezember die neu formierte Landesleitung konstituiert. Bei beiden vertretenen Fraktionen gab es dabei einen Wechsel an der Spitze.

Zum neuen Vorsitzenden wurde Mag. Freddy Wittwer (GÖD.FCG.AHS) gewählt, der somit den langjährigen Amtsinhaber OStR Mag. Hubert Egger ablöste. Die fraktionelle Leitung der VLI übernahm Mag. Tobias Bachner. Die anstehenden Aufgaben für die neue Landesleitung in Vorarlberg sind sehr vielfältig. Als übergeordnetes Ziel wurde die verstärkte Kommunikation zwischen den Mitgliedern der einzelnen Schulstandorte und der Landesleitung erachtet. Dies gestaltete sich in der Vergangenheit schwierig, da die Mitgliederzahl an vielen Standorten mehr als nur überschaubar war und es deshalb vor Ort keinen eigenen GBA bzw. entsprechende Ansprechpersonen gab.

Im Vorfeld der Wahl wurden bereits viele der AHS-Standorte Vorarlbergs besucht, um dort Rechtsberatung sowie generelle Auskünfte anzubieten. Diese Serviceleistung soll unter anderem bereits in den nächsten Monaten erneut starten und intensiviert werden. Zudem gab es im Oktober die alljährliche gewerkschaftliche Informationsveranstaltung, welche auch 2025 stattfinden wird. Diese diente nicht nur der Auffrischung und dem Neuerwerb von schulrechtlich relevanten Informationen, sondern vor allem auch dem Erfahrungsaustausch mit den zahlreichen teilnehmenden Lehrkräften. Mit Mag. Harald Felzmann, Referent der Rechtsabteilung, und unserem GÖD-Besoldungsreferenten Mag. Georg Stockinger konnten wir dabei auf zwei profunde Kenner der jeweiligen Materie als Unterstützer zählen.



Mag. Freddy Wittwer

Vorsitzender Landesleitung Vorarlberg



gerne für Sie da:

freddy.wittwer@my.goed.at

Bei all den Gesprächen mit unseren Mitgliedern kristallisierten sich wichtige Themen heraus, welche bereits angegangen wurden bzw. auf den kommenden Agenden stehen.

Der wohl brennendste Sachverhalt ist dabei die Vertragssituation vieler Kolleginnen und Kollegen. Vertragsumstellungen sind teilweise lange ausständig, Neuverträge noch nicht entsprechend angepasst und begründete Neuberechnungen wurden nicht vorgenommen.

Außerdem stellen Unklarheiten beim Dienstrecht (beispielsweise der Umgang mit den zwei Abschlagstunden oder die Bachelor-Master-Situation) für viele junge Lehrkräfte im PD-Schema ein Problem dar. Auch der Lehrermangel und die damit oft verbundene enorme Arbeitsbelastung ist ein weiterer Punkt, der immer wieder für den Bedarf an Beratung sorgt.

Alles in allem können die auftretenden Probleme bei unseren Mitgliedern meist rasch gelöst bzw. anstehende Fragen direkt beantwortet werden. Bei den komplexeren Situationen heißt es für uns beharrlich zu bleiben und unseren Kolleginnen und Kollegen weiterhin beratend und hilfreich zur Seite zu stehen.

Eine wichtige Aufgabe unserer Landesleitung besteht nun auch darin all diese wichtigen Themen zu sammeln und entsprechend nötige Anträge zu verfassen, welche wir an unsere Bundesleitung weitergeben können.

Abschließend hoffen wir auf eine gute und konstruktive Zusammenarbeit aller sieben Mitglieder in der neuen Landesleitung zum Wohle unserer Kolleginnen und Kollegen. ■



Inhalt 2024

Diese Übersicht listet alle gymnasium-Artikel aus 2024 auf, sodass Sie schnell nach Themen suchen und die Artikel im jeweiligen Heft nachlesen können.



Mag.ª Anna Gring
Chefredakteurin
Mitglied der Bundesleitung



gerne für Sie da:
anna.gring@my.goed.at

Rubrik	Titel	Autor	Ausgabe
zugespitzt	Wenn Lehrer Freiwild werden	N.N.	gymnasium Nr. 1, Seite 2.
	Schwindendes Vertrauen in Institutionen	N.N.	gymnasium Nr. 2, Seite 2.
	Das Leben wird immer mehr zu einem Marshmallow-Test	N.N.	gymnasium Nr. 3, Seite 2.
	Warum wir Lehrer mutiger werden müssen	N.N.	gymnasium Nr. 4, Seite 2.
	Wozu brauche ich das?	N.N.	gymnasium Nr. 5, Seite 2.
	Die Digital Natives	N.N.	gymnasium Nr. 6, Seite 2.
editorial	„Bildungsgerechtigkeit“	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 1, Seite 3.
	Lesekompetenz	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 2, Seite 3.
	Alte Hüte	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 3, Seite 3.
	Fake News	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 4, Seite 3.
	„Schnelle Lösungen“	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 5, Seite 3.
	Probleme gemeinsam lösen	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 6, Seite 3.
top thema	Mehr Geld für Bildung!	Mag.ª Ursula Göttl	gymnasium Nr. 1, Seite 4–7.
	Von PISA lernen (Teil 1)	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 2, Seite 4–7.
	Von PISA lernen (Teil 2)	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 3, Seite 4–7.
	Bildung ist notwendig, nicht wohlfeil!	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 4, Seite 4–9.
	Migration	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 5, Seite 4–7.
	Rückblick auf die Zeit seit den Gewerkschaftswahlen 2019	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 5, Seite 8.
	Migration und Integration	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 6, Seite 4–7.
gut zu wissen	Gehaltserhöhung 2024	Mag. Dr. Eckehard Quin	gymnasium Nr. 1, Seite 8–10.
	Pensionsberechnung für AHS-Lehrer:innen	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 1, Seite 11–13.
	Personalvertretung und Schulgemeinschaftsausschuss sind wichtige Vertretungsorgane in den Schulen	MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 1, Seite 14–17.
	Prüfungstaxen 2023/2024	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 2, Seite 8–10.
	Wissenswertes zum Dienstvertrag (Teil 1)	MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 2, Seite 10–13.
	Elternkarenz aktuell	Mag.ª Andrea Meiser	gymnasium Nr. 2, Seite 14–17.
	Wissenswertes zum Dienstvertrag (Teil 2)	MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 3, Seite 8–10.
	Vergütungen und Abgeltungen im Lehramt	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 3, Seite 11–15.
	Von der einzelnen Leistungsfeststellung bis zur Zeugnisnote	MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 4, Seite 11–14.
	Verbesserungen im Progressionsabgeltungsgesetz	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 5, Seite 8–10.
	Abgeltung für Schulveranstaltungen	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 5, Seite 11–13.
	Was gehört zu den Aufgaben der Personalvertretung?	MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 5, Seite 14–16.
	Pensionsregelungen für Lehrkräfte	Mag. Georg Stockinger	gymnasium Nr. 6, Seite 8–11.
Schulveranstaltungen – was aus rechtlicher Sicht wissenswert ist.	MMag.ª Mag.ª iur. Gertraud Salzmann	gymnasium Nr. 6, Seite 12–15.	

Rubrik	Titel	Autor	Ausgabe
bundesleitung aktiv	Frühjahrstagung der Erweiterten Bundesleitung der AHS-Gewerkschaft	Mag. Manfred Jantscher	gymnasium Nr. 3, Seite 16–20.
	Neues aus der Bundesleitung	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 6, Seite 19.
landesleitung aktiv	Spannend, abwechslungsreich, vielfältig!	MMag. Franz Saller	gymnasium Nr. 4, Seite 15–17.
	Baustelle Schule – es gibt viel zu tun	Mag. Matthias Hofer	gymnasium Nr. 2, Seite 18.
fakten – kurz & bündig	PISA leistet mehr	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 1, Seite 19.
	PISA: Platz 1 bei Zugehörigkeitsgefühl	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 2, Seite 22.
	Migrationshintergrund	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 3, Seite 22
	Bildungsfinanzierung	Mag.ª Anna Gring	gymnasium Nr. 4, Seite 20–21.
im fokus	Fragen zur Bildungspolitik	Antworten der Parteivor-sitzenden	gymnasium Nr. 5, Seite 18–22.
aktuelle seite	Erster Schritt	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 1, Seite 23.
	Aktuelle ATPHS-Studie liefert Munition für unseren Kampf um bessere Arbeitsbedingungen	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 2, Seite 23.
	Optionsrecht	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 3, Seite 23.
	Wichtige Schritte	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 4, Seite 23.
	Dank	Mag. Herbert Weiß	gymnasium Nr. 6, Seite 20–21.
	personalvertretung	Provisorische Lehrfächerverteilung – (k)ein Mirakel!?	Mag.ª Eva Teimel
Seite an Seite geht es sich leichter		Mag.ª Eva Teimel	gymnasium Nr. 2, Seite 20–21.
Das Superwahljahr		Mag.ª Eva Teimel	gymnasium Nr. 3, Seite 21.
Job description: FA- und ZA-Vorsitz		Mag.ª Eva Teimel	gymnasium Nr. 4, Seite 22.
Anregungsrecht der Personalvertretung		Mag.ª Eva Teimel	gymnasium Nr. 5, Seite 23.
Willkommen im Team!		Mag.ª Eva Guserle	gymnasium Nr. 6, Seite 16.
menschen	Neu in der AHS-Bundesleitung	Mag.ª Andrea Hauff-Ach-leitner	gymnasium Nr. 6, Seite 18.

Auszeichnungen und Ernennungen

DER BUNDEPRÄSIDENT HAT VERLIEHEN:

DEN TITEL HOFRAT/HOFRÄTIN

Direktor Mag. Reinhard Pöllabauer	BG/BRG/BORG Hartberg
Direktorin Mag.ª Gerda Schallamon	BRG/BORG f. Stud. d. Musik, Wien VII, Neustiftgasse

DIE BUNDESLEITUNG GRATULIERT IHREN MITGLIEDERN!

Die neu gewählten Gremien stellen sich vor

Mittlerweile haben sich die Personalvertretungsgremien auf allen Ebenen (DA, FA und ZA) konstituiert und die Arbeit aufgenommen. Der neu gewählte Zentralausschuss ist am 20. Jänner erstmalig zusammengetreten und möchte sich hier nun vorstellen.

Knapp 77 % von über 24.000 Wahlberechtigten haben bei der Personalvertretungswahl am 27. und 28. November 2024 ihre Stimme abgegeben. Das Wahlergebnis (s. Grafik) hat zu folgender Zusammensetzung des Zentralausschusses geführt: Sieben Mandate und somit den Vorsitz hat die ÖPU.AHS.FCG inne, vier die ÖLI-UG und eines die FSG AHS. In der konstituierenden Sitzung wurde Mag.^a Eva Guserle (ÖPU.AHS.FCG) einstimmig zur Vorsitzenden gewählt, als ihre Stellvertreter:innen fungieren Mag.^a Andrea Meiser, Mag. Bernhard Hofmann (ÖLI-UG) und Mag. Dr. Eckehard Quin (ÖPU.AHS.FCG). In bewährter Weise übt das Amt des Schriftführers Mag. Alexander Keil (ÖPU.AHS.FCG) aus. Der neue ZA freut sich auf die Herausforderungen, die mit der neuen Regierung und dem/der neuen Bildungsminister:in sicher nicht wenige sein werden, und wird sich auf der Ebene des BMBWF für die Kolleg:innen einsetzen.

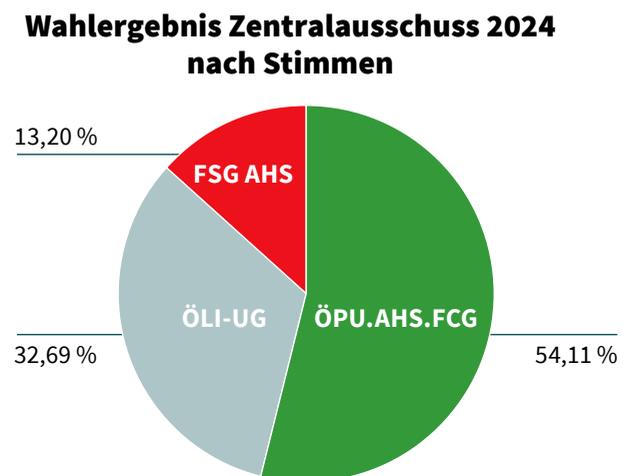
Fünf Jahre Arbeit und Einsatz für die Kolleg:innen stehen den jeweiligen Personalvertretungsgremien bevor. Deren Mitglieder haben sich dazu bereit erklärt, eine bedeutende und verantwortungsvolle Rolle zu übernehmen: Sprachrohr für die Interessen aller Kolleg:innen zu sein, positive Veränderungen anzustoßen und nachhaltig zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen.



Mag.^a Eva Guserle
Vorsitzende des ZA AHS



gerne für Sie da:
eva.guserle@my.goed.at



Auch die Fachausschüsse in den Bundesländern haben sich konstituiert und sind bereit, Probleme auf der Ebene der jeweiligen Bildungsdirektion zu klären und Ansprechpartner für die Kolleg:innen zu sein. Die Namen und Kontaktdaten der jeweiligen Vorsitzenden finden Sie hier.

Burgenland	Mag. Martin Miletich (ÖPU.AHS.FCG)	martin.miletich@my.goed.at
Kärnten	Mag. Manfred Jantscher (ÖPU.AHS.FCG)	manfred.jantscher@my.goed.at
NÖ	Mag. ^a Eva Guserle (ÖPU.AHS.FCG)	eva.guserle@bildung-noe.gv.at
OÖ	Mag. ^a Andrea Meiser (ÖPU.AHS.FCG)	andrea.meiser@my.goed.at
Salzburg	Mag. Georg Stockinger (ÖPU.AHS.FCG)	georg.stockinger@bildung.gv.at
Steiermark	Mag. Alexander Vormayr (ÖPU.AHS.FCG)	alexander.vormayr@bildung.gv.at
Tirol	Mag. Matthias Hofer (ÖPU.AHS.FCG)	matthias.hofer@my.goed.at
Vorarlberg	Mag. ^a Carina Tschann (ÖLI-UG)	carina.tschann@bildung.gv.at
Wien	Mag. Simon Lechner (ÖPU.AHS.FCG)	simon.lechner@my.goed.at

FOTOS: MANUEL HORN, PHILIPP MONIHART, GETTY IMAGES/JIS/STOCKPHOTO

Kreativität ist gefragt

Angesichts der aktuellen politischen und finanziellen Herausforderungen braucht es kreative Lösungen, um den Bildungsbereich zukunftsfähig zu machen.

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe unserer Zeitung standen die Koalitionsverhandlungen zwischen FPÖ und ÖVP am Anfang. Man hatte sich auf die ersten Schritte zur Budgetsanierung geeinigt und zumindest bis zum Herbst das drohende Defizitverfahren der EU abgewendet. Die vorgesehene Streichung der versprochenen pädagogisch-administrativen Fachkräfte in den Pflichtschulen hat zu erheblichen Irritationen geführt. Ob es sich bei der Ankündigung des Ministeriums, das geplante Entlastungspaket für Lehrer:innen werde wie geplant in Kraft treten, um einen Rückzieher vom Rückzieher oder um die Beseitigung eines Kommunikationsproblems handelt, wage ich nicht zu beurteilen. Tatsache ist aber, dass man laut über Sparmaßnahmen im Bildungsbereich nachdenkt und diese Entlastungsmaßnahme für Lehrer:innen gerne gekübelt hätte, bevor sie noch in Kraft tritt. Die geplante Maßnahme stellt für die Pflichtschulen jedenfalls einen wichtigen und längst überfälligen Innovationsschritt dar.

Dass man im Bildungs- und speziell im Schulbereich andere Wege gehen sollte, habe ich in meinem Editorial (siehe S. 3) ausgeführt. Wer im Bildungsbereich spart, vergreift sich an der Zukunft unserer Kinder und Jugendlichen und damit an der Zukunft unseres Staates. Im Schulbereich haben sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten Baustellen angesammelt. Sie alle zu nennen, würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. Höchste Dringlichkeit hat für mich die Unterstützung für uns Lehrer:innen, sei es durch Unterstützungspersonal oder durch die Erweiterung der bestehenden Erziehungsmittel. Wir Lehrer:innen sollten uns auf unsere Hauptaufgabe konzentrieren können und von Verwaltungs- und Erziehungsaufgaben freigespielt werden. Solange das nicht gelingt, werden weiterhin viele frühzeitig den Schuldienst verlassen oder erst gar nicht den Weg dorthin finden. Das „neue“ Dienstrecht, das vor einigen Jahren gegen den Willen der Standesvertretung eingeführt wurde, trägt massiv zum akuten Lehrkräftemangel bei. Ein Weg aus dieser Krise wäre das Optionsrecht zwischen altem und neuem Dienstrecht. Natürlich würden einige der von uns vorgeschlagenen Maßnahmen zunächst Zusatzkosten verursachen. Auf längere Sicht würden sie sicher zur Verbesserung der



Mag. Herbert Weiß
Vorsitzender der AHS-Gewerkschaft



gerne für Sie da:
herbert.weiss@goed.at

Situation für Lehrer:innen führen und zur Bewältigung der aktuellen Probleme im Schulwesen beitragen. Es braucht kreative Lösungen. Wie so eine kreative Lösung aussehen könnte, habe ich in meinem Editorial auf Seite 3 beschrieben. ■



„Während im OECD-Durchschnitt 30 % und im EU-Durchschnitt 20 % der Ausgaben für tertiäre Bildungseinrichtungen von „Privaten“ stammen, sind es in Österreich nur 10 %; demnach beträgt der öffentliche Finanzierungsanteil 90 %.“

BMBWF (Hrsg.), Universitätsbericht 2023 (2024), S. 70.



FOTOS: GETTY IMAGES/ISTOCKPHOTO

„Die Abnahme des Handys ist während der Unterrichtsstunde möglich, wenn der Schulbetrieb durch die Handynutzung gestört wurde (§ 3 Abs. 4 Schulordnung). Das Gerät muss am Ende der Stunde wieder zurückgegeben werden.“

Aus der Handreichung des BMBWF zum Thema Handynutzung in der Schule, Jänner 2025.

nachgeschlagen

„Microsoft Teams erstmals in den Top 6 der beliebtesten Social-Media-Plattformen bei Jugendlichen. [...] ChatGPT etabliert sich als wesentliche Informationsplattform für Jugendliche.“

Aus dem Jugend-Internet-Monitor 2025 via saferinternet.at, Jänner 2025.



„Je früher, desto besser“, rät der IHS-Experte zu massiven Investitionen in den elementarpädagogischen Bereich, damit dort die grundlegenden Kompetenzen früh trainiert werden können, vor allem, aber nicht nur die Sprache.

Bildungsforscher Mario Steiner vom Institut für Höhere Studien via standard.at, Jänner 2025.

„Research using PISA data indicates that around 80% of the score difference between immigrants and native-born in Austria (after controlling for socio-economic status) is due to language, a larger share than most OECD countries.“

OECD (Hrsg.), OECD Economic Surveys: Austria 2024 (2024), S. 76.

Österreichische Post AG • MZ 03Z035306M • Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

Name

Straße Nr.

Postleitzahl Ort